

21 Shiji Jishu Jingjixue

21世纪技术经济学

李 平 齐建国 魏晓平 龙如银 主编

中国矿业大学出版社

China University of Mining and Technology Press



21 Shiji Jishu Jingjixue

21世纪技术经济学

李 平 齐建国 魏晓平 龙如银 主编

中国矿业大学出版社

China University of Mining and Technology Press

内 容 提 要

本书是“中国技术经济论坛 2007”会议论文精选。该论坛由中国社会科学院数量经济与技术经济研究所、清华大学经济管理学院、重庆大学经济与工商管理学院、中国矿业大学管理学院联合主办,中国矿业大学管理学院承办,来自全国普通高等院校、科研院所、社会学学术团体、政府职能部门等众多专家、学者、管理工作者的参加了论坛。会后编委会组织专家对参会的论文进行了集中评审,遴选出 34 篇论文成书出版。

本书不仅充分展示了近年来技术经济学研究方面的一些理论成果,同时也有多篇论文对技术经济学方法创新进行了有益的探索。本书的出版将对我国的技术经济学研究、应用和创新起到积极的推动作用。

图书在版编目(CIP)数据

21 世纪技术经济学/李平等主编. —徐州:中国矿业大学出版社, 2008. 4

ISBN 978 - 7 - 81107 - 957 - 9

I. 2… II. 李… III. 技术经济学—学术会议—文集
IV. F062.4-53

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 051351 号

书 名 21 世纪技术经济学

主 编 李 平 齐建国 魏晓平 龙如银

责任编辑 姜 华

责任校对 何晓惠

出版发行 中国矿业大学出版社

(江苏省徐州市中国矿业大学内 邮编 221008)

网 址 <http://www.cumtp.com> E-mail: cumtpvip@cumtp.com

排 版 中国矿业大学出版社排版中心

印 刷 徐州中矿大印发科技有限公司

经 销 新华书店

开 本 880×1230 1/16 印张 15.75 字数 460 千字

版次印次 2008 年 4 月第 1 版 2008 年 4 月第 1 次印刷

定 价 58.00 元

(图书出现印装质量问题,本社负责调换)

《21 世纪技术经济学》

编 委 会

(按姓氏笔画排序)

李 平	刘 星	汪同三	聂 锐
刘传哲	龙如银	胡 琼	齐建国
宋学锋	王良洪	魏晓平	张宗益
郑玉歆	雷家骅		

前 言

进入 21 世纪以来,全球化进程不断加快,我国经济发展令世界瞩目,而科技进步更是日新月异。国家经济发展及科教兴国和可持续发展战略的实施,为技术经济学科的深入发展提供了良好的机遇。目前,我国的技术经济学已经初步成熟,并应用广泛。然而,作为一门新兴的学科,随着科技和经济的迅猛发展,现实经济生活中涌现出许多复杂且迫切需要解决的问题,这就要求技术经济学能够不断完善其理论架构,创新研究方法,通过借鉴和吸收其他学科的知识成果来延伸、拓展技术经济学自身的应用空间,以适应形势和环境的要求。

2007 年 10 月,由中国社会科学院数量经济与技术经济研究所、清华大学经济管理学院、重庆大学经济与工商管理学院、中国矿业大学管理学院联合主办,中国矿业大学管理学院承办的“中国技术经济论坛 2007”在江苏省徐州市召开,论坛紧扣“自主创新与科学发展观”这一时代主题,划分成 6 个领域进行了专题研讨。经过严格初审,共计 155 篇论文被收录,其中“产业发展与政务管理”论文 31 篇,“国民经济与社会和谐”论文 30 篇,“技术经济学研究方法”论文 21 篇,“技术经济应用和项目管理”论文 24 篇,“企业资源与企业财务”论文 24 篇,“能源环境可持续问题”论文 25 篇。论坛结束后,在讲求实际、精益求精、择优选录的原则下,经过编委会专家成员的审核与遴选,最终精选出 34 篇论文形成这本《21 世纪技术经济学》并正式出版。

在编辑过程中,我们本着加强学术交流、促进学术发展的原则,力争将本书的学术视角最大限度地拓宽。但由于水平所限,时间紧迫,不当甚至错误之处在所难免,谨希望各位同仁提出意见和建议,在此我们表示衷心的感谢!

本书编委会

2008 年 3 月

目 录

工作压力形成机制及属性特征研究综述	张 雄 陈 红(1)
心理契约违背理论在煤矿企业管理中的应用研究	王 婷 陈 红(8)
关于移动商务的观察与思考	江向东(14)
中小企业国际化经营方式的选择	李文臣(19)
集群品牌演化机理探悉	姚伟坤 周梅华 程秀芳(24)
企业家精神影响技术创新的路径分析	戴西超 谢守祥 丁玉梅(31)
零售业上市公司电子商务对企业绩效影响的实证研究	刘咏梅 杨 威(37)
制造业竞争力的评价及其表现特征	
——以江苏扬州地区为例的实证分析	刘正良 刘厚俊(45)
军工科研院所技术创新的路径探索	王 彦(54)
21 世纪前后我国能源形势急剧变化的影响因素分析	杨敏英(60)
可持续发展的中国东部地区能源保障体系构建	张炎治 聂 悦(74)
我国煤炭价格影响因素的实证研究	丁志华 芦 慧(81)
边角煤开采的经济评价方法研究	刘金平 王明明(85)
企业群落系统生态化动力因素结构问题实证研究	李 昆 魏晓平(91)
基于“代际效用分析”的可耗竭型矿产资源开采利用次序研究:	
定义与思辨	王桂强 魏晓平(103)
产业创新系统发展的动力因素和效率评价	
——基于医药产业的实证分析	李春艳 肖国东(110)
影响中关村科技园区产业集聚发展的因素分析	齐 园 张铁山 陈祥娇(118)
基于广义翁氏模型的世界石油供应格局预测分析	
..... 冯连勇 唐 旭 赵 林 王 琳(124)	
江苏省城乡收入差别对居民总收入差别的影响	巩 岩 臧绍磊(131)
中国高新技术产业研发效率及其影响因素分析	谢 伟 胡 玮 杨 俊 刘 星(137)
基于和谐社会的发展道路与科技进步、劳资关系研究	贾长青(145)
基于 GARCH 模型族的中国小麦期货收益的波动性分析与预测	王 锋 刘传哲(150)
政府公共投资项目代建制模式下的委托代理风险及对策研究	汪 飞 龙如银(157)
四川工业经济增长中管理创新贡献测算	郑循刚 姜 凌(165)

基于技术能力提升的企业自主创新模式研究.....	赵红梅	王林秀(171)
基于投影寻踪模型的电子商务网站评价研究.....	张卫华	朱方策(176)
DEA 方法在投资方案效率评价中的应用	张 静	李 强(182)
基于因子分析的股票型基金投资绩效评价.....	谢守祥	张占辉(190)
基于互谱分析的我国科教投入对经济增长贡献率研究.....	付 丹	刘 拓
基于复合 DEA 的我国各地区高新技术产业投入产出相对效率评价研究	傅毓维	朱发根
.....	刘 拓	(201)
农民专业合作社经济组织技术传播的实证分析.....	汪小平	(207)
农户农业风险管理有效性的实证分析:以浙江为例	西爱琴	(217)
信息安全产业演进与信息安全测评.....	孙宏伟	韩 雪(228)
商品房价格水平的 AHP 评价	张钰丹	(236)

工作压力形成机制及属性特征研究综述

张 维 陈 红

(中国矿业大学 管理学院)

摘要: 工作压力具有复杂构成特征和动态形成特征,文章将国内外研究中的工作压力形成理论归并为三类导向型的机制:认知—反应的过程导向型模式,个体—环境的匹配导向型理论,情境—结果的差异导向型模型。对三类机制中的相关理论进行了综述,并从工作压力属性特征的角度进行了工作压力良劣属性区分研究现状的相关述评。

关键词: 工作压力;模型;模式;良性压力;劣性压力

A Review of Research on the Forming Model and Attribute Character of Work Stress

Abstract: work stress has a character of complex and dynamic form, this article, classifies the researches on the forming model of work stress into three patterns: the process-oriented pattern of cognition-reaction, the matching-oriented pattern of individual—environment, the diversity-oriented pattern of condition-result. it reviews and analysis this three patterns. It also introduces the attribute character of work stress.

Key words: work stress; model; pattern; good stress; bad stress

1 引言

工作压力逐渐成为多个学科共同关注的研究热点。据统计,关于工作压力的研究在近 20 年中增加了 50 倍,在 20 世纪 90 年代初的前三年,心理学文献中这方面的文章是整个 70 年代的 8 倍^[1]。随着压力研究的日益深入,研究者们已经认识到压力的形成不仅仅源于单维度的因素,压力刺激特征学说、压力反应特征学说、压力主体特征学说都分别从静态的角度进行了压力的研究。而事实上,压力的作用过程并非一种静态、停滞不变的过程,压力具有构成复杂性以及形成作用过程动态性的特点。因此,基于压力复杂构成特征和动态形成特征认识之上,国内外研究形成了相关的工作压力形成机制(模型/模式)理论,本文根据国内外工作压力形成理论的特征将其归并为三类导向型机制:认知—反应的过程导向型、个体—环境的匹配导向型以及情境—结果的差异导向型,并以此方向展开综述。

2 工作压力形成机制研究综述

2.1 认知—反应的过程导向型模式

美国密歇根大学社会研究所发展起来的个体 ISR(Institute for Social Research)模式^[2](又称密歇根模式或社会环境模式)认为工作压力的形成是从个体知觉在组织中的环境开始,即客观环境(Object Enviroment),经过个体知觉客观环境的表现过程(见图 1 中 A 至 B 阶段),即心理的环境(Psychological Enviroment),此时个体正在评价客观环境;当客观环境被评价后,立即出现生理的、行为的、情绪的反应(见图 1 中 B 至 C 阶段),个体生理的反应包括心跳与血压增加,行为的反应包括倦怠与退缩,情绪的反应包括工作不满足与增加压力症状,即压力反应(Response);最后表现为精神上与生理上的健康与疾病(Mental Physical Health and Disease)(见图 1 中 C 至 D 阶段)。上述过程因个别差异而有所不同,个别差异有两类:个人的持久性特征(Enduring Properties of the Person)与人际关系(Interpersonal Relations)。

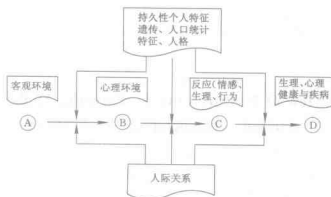


图 1 工作压力 ISR 模式

McGrath^[3]于 1976 年提出的过程模式,将压力情境视为一种四阶段封闭回路的循环,此模式起始于社会实体的各种情境,如果个体知觉到会导致不舒服的环境而不予以修正时,就会变成具有压力的情境。个人将会选择一些反应的替代方案,企图改变此种情境。Ivancevich 和 Matteson(1980)认为,McGrath 提出的工作压力模式主要着重在组织中的工作绩效和个人在工作压力情境下的行为反应^[4]。在此模式中显示的 A、B、C、D 四个阶段是由四个过程联结而成(见图 2)。



图 2 工作压力过程模式

(1) A 到 B 的联结是认知评价过程,在此过程中个人评估所遭遇的情境。

(2) B 到 C 的联结是决策过程,是指个人所知觉的情境与可用的交替方案。同时,在此过程中也将会选择一个或一组反应来处理情境中令人不愉快的事物。

(3) C到D的联结是绩效过程,在此过程中所产生的各种行为可以用定性或定量的方式来评估。

(4) D到A的联结位于行为与情境之间,称之为结果过程。此结果的范围与程度除了取决于个人的能力和意愿外,还受到其工作伙伴或反对者的影响。

我国学者许小东、孟晓斌^[5]也将工作压力的形成看做一种动态过程,其观点认为压力是“刺激发生—心理感受与评价—生理变化—行为反应”这一关系统中的动态过程产物。压力形成的动态过程大致包括四个环节:刺激发生、感受刺激、认知威胁、行为反应。具体如图3所示。



图3 工作压力动态过程理论

2.2 个体—环境的匹配导向型理论

French和Caplan^[2]在1972年提出个体—环境匹配理论,认为引起压力产生的因素不单单是环境因素或者个体因素,而是个体和环境相互作用的结果,个体的能力、性格特征等与工作环境的匹配程度决定了压力的高低。只有当个性特征与工作环境相匹配时,才会出现较好的适应。而工作压力的形成是由于个体能力与工作要求不匹配,这种不匹配分为两种类型:第一种类型是指人们对自己的看法与人们对环境的看法之间的不匹配;第二种类型是指客观上个体能力与工作要求不匹配。个体—环境匹配导向型理论使研究者将工作环境和个体需求结合起来考察,而不是只强调环境或个体一个方面的特点,是一个比较全面、准确揭示工作压力形成的理论。

Lazarus和Folkman^[6](1984)进而提出交互作用模型,认为压力过程是一个动态变化的过程,个体与环境的匹配是随着时间和任务的变化而发生改变的,个体和环境的关系以及个体与环境的匹配程度,与时间和工作任务等都是动态关联的。该理论认为压力的产生取决于两次评价:第一次评价是个体考察所面临的情境事件对自己的重要性,第二次评价是个体考察自己所有的应对资源。Lazarus的研究表明,应对也是一个变化的过程,它随着情景的改变而变化,也随着时间的改变而变化,而不是如传统研究者所认为的应对是一种个性特征或一种固定的模式。

Karasek^[7]于1979年提出了工作要求—控制模型理论,该理论认为工作活动中包含工作要求和内部控制两个关键特征,共同影响工作压力的产生和形成。工作要求指存在于工作情境中反映员工从事的工作任务量和复杂困难程度的因素,也就是压力源;工作控制指员工能够对自我工作行为施加影响的程度,包括两个因素:技能和决策力。Karasek的理论说明,工作压力是由工作要求和内部控制两个特征相互作用、共同影响产生的。该模型包含两个基本假设:一是高工作要求、低内部控制导致高工作压力;二是当工作要求和内部控制均处于高水平时,工作动机增强,能够提高员工的工作绩效和工作满意度。在这种情况下,高工作要求非但不是压力源,反而是对员工的激励因素,产生所谓的“良性压力”(good stress)。

20世纪80年代后,研究者又在JD—C理论的基础上加入了社会支持的维度,进而发展成为了工作要求—控制—支持模式(JDCS模式)^[8]。根据JDCS模式,高要求—低控制—低支持的工作往往导致心理压力和生理疾病的产生,而高要求—高控制—高支持的工作将增加学习动机和技能发展,并且,高控制和高支持可以抵消高要求带来的高压力的消极影响。

2.3 情境—结果的差异导向型模型

罗宾斯(Robbins)^[9]压力模型认为,压力的产生是一种动态情景,个体在其中要面对与自己所期望的目标相关联的机会、限制和要求,并且所产生的结果是不确定的,但又被个体认为是重要的。

该模型表明压力源是由环境、组织、个人三方面潜在的因素构成的,这三个方面的因素是否会导致显性压力感形成,取决于个体差异。个体差异包括个人认知、工作经验、社会支持、控制点(内控—外控)和敌意感;结果则包括心理症状、生理症状与行为症状。如图 4 所示。

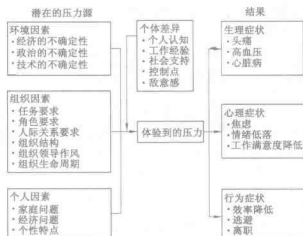


图 4 罗宾斯压力模型

我国学者张连营、高扬^[38]进行了项目经理的压力模型研究,在 Robbins 压力模型架构的基础之上,对导致项目经理压力的因素、带来的后果、压力强弱的感知建立了压力源及感知模型,如图 5 所示。可以看出,项目经理压力源及感知模型是 Robbins 压力模型在某一特定群体工作压力形成机制研究中的特征化表现。

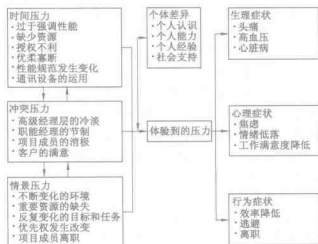


图 5 项目经理压力源及感知模型

纽斯特罗姆^[11]工作压力模型认为造成员工压力的主要原因分为工作因素和非工作因素,尤其指出了工作压力有积极性压力与消极性压力之分,并可能导致组织或个体的建设性或破坏性两种结果如图 6 所示。

2.4 工作压力形成机制特征述评

综观国内外工作压力形成机制的相关研究结论,不论从哪个角度展开工作压力的形成探讨,都必然存在一定的重叠性和交叉性;但从理论(模型/模式)的过程导向型、匹配导向型、差异导向型三类机制的区别上来看,又分别具有其不同侧重点和特征,如表 1 所示。

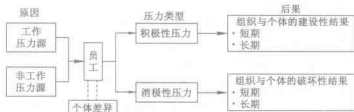


图6 纽斯特罗姆工作压力模型

表1 工作压力形成机制比较研究

机制特征	模型/模式	研究者	主要观点	特征述评
过程导向型	ISR 模式	美国密歇根大学社会研究所	个体知觉→压力反应→健康疾病,过程因个别差异存在不同	个体层面的压力形成研究,强调压力的动态形成过程,从个体对外界环境产生知觉,到形成个体评价,最后产生个体的行为反应。与差异导向型机制相比,更加强调个体对客观环境的知觉性
	过程模式	McGrath(1976)	认知评价→决策过程→绩效过程→结果过程	
	动态过程理论	许小东,孟晓斌(2004)	刺激发生→感受刺激→认知威胁→行为反应	
匹配导向型	个体—环境匹配理论	French, Caplan(1972)	个体能力与工作要求不匹配	强调个体特征与外界环境的匹配性,在匹配不充分的情况下,个体无法应对,因而产生工作压力;在匹配充分的情况下,有利于促进个体积极工作。与过程导向型和差异导向型相比,更加强调环境与个体资源的对比性;而对于客观压力源的构成和压力结果的关注相对较少
	JD—C 理论	Karasek(1979)	工作要求和工作的控制匹配的结果	
	JDCS 理论		工作要求、工作控制、工作支持匹配的结果	
	交互作用理论	Lazarus, Folkman(1984)	取决于两次评价:情境重要性评价、个体应对资源评价	
差异导向型	Robbins 压力模型	Robbins	压力产生是一种动态情景,包括压力源、个体差异、结果	模型中涵盖压力源、个体差异、压力结果的压力研究传统三维度,强调不同压力源和个体差异带来的不同压力结果。同过程导向型机制相比较,更加强调导致压力产生的客观情境
	纽斯特罗姆工作压力模型	纽斯特罗姆	指明压力产生的原因、结果,比较了工作压力的类型	
	项目经理工作压力模型	张连营、高扬	项目经理压力产生是一种动态情景,包括压力源、个体差异、结果	

3 工作压力属性特征研究

根据心理学的研究认识,人的机体反应大都是在各种外界刺激下产生的,刺激—反应是机体活动的基本模式。在各种不同刺激—反应模式中,有些模式是个体所寻求的、受个体欢迎的;有模式则是为个体所躲避的,是个体难以承受的。工作压力作为一种刺激—反应的过程产物,同样也会对机体产生不同的良性或劣性影响。良性压力会给人带来促进活力的有利刺激,而劣性的压力则会给人的机体健康带来不利的影响,良性压力与劣性压力有着非常不同的效用影响^[3]。

在 Karasek^[7](1979)提出的工作要求—控制模型理论中,基于工作要求和工作的控制两维度特征的假设之一:工作要求处于高水平,工作控制也处于高水平时,工作动机增强,能够提高员工的工作绩效和工作满意感。在这种情况下,高工作要求非但不是压力源,反而成为员工的激励因素,产

生所谓的“良性压力”(good stress)。

在纽斯特罗姆^[1]的工作压力模型中,研究者认为工作压力有积极性压力与消极性压力之分,并可能导致组织或个体的建设性或破坏性两种结果。

Abramis(1994)从工作压力源的角度对工作压力和工作绩效之间的关系进行了研究。他指出为了避免压力研究的混淆,应当分清工作压力源、紧张和工作绩效变量。研究认为有些工作压力源对工作绩效有积极的作用,有些工作压力源和工作绩效之间没有关系,而有些压力源会对工作产生不利的影响^[12]。

我国学者许小东、孟晓斌^[4]认为:从压力对个体行为的意义去分析,一些恰当的压力可以给人以振奋,增强动机,有利于提高个体行为的绩效,是良性压力;而那些不适当的压力会带来各种消极性的后果,是劣性压力。在进行知识型员工工作压力属性的研究时,按照压力对个人工作行为与绩效的正负影响,编制了良一劣工作压力量表,包括良性和劣性压力指标,结合工作绩效、工作满意感等方面的测量,采用分类判定方法把知识型员工的工作压力源进行良劣属性界定:对个人工作行为与绩效起正面影响作用的为良性压力;对个人工作绩效起负面影响作用的为劣性压力。

目前国内外基于属性特征区分的工作压力研究较少。在已有的研究中,多数是将工作压力与工作绩效的正负影响关系作为压力属性特征区分的标准,也有从其他角度进行属性区分的研究,如表2所示。

表2 工作压力属性特征比较研究

研究者	工作压力属性判断标准	研究结论	述 评
Karasek (1979)	工作要求与工作控制的象限关系	高工作要求、高工作控制(双高),产生良性压力	基于工作要求—控制理论对匹配过程的评价,当匹配满意,即处于双高象限时,有利于促进工作绩效和工作满意度,因此双高象限产生良性工作压力
纽斯特罗姆	工作压力对组织或个体产生的结果影响	产生建设性结果为良性,产生破坏性结果为劣性	
Abramis (1994)	工作压力与工作绩效的关系	对工作绩效产生不利影响为劣性压力	
许小东、 孟晓斌	工作压力对个人工作行为与工作绩效的正负影响关系	起正面影响作用为良性压力,起负面影响作用为劣性压力	

4 工作压力形成机制及属性特征研究总结与展望

综合国内外的工作压力形成模型理论研究,我们应该对工作压力形成模式有以下三个方面的认识:首先,工作压力的形成一定是产生于某种特定的环境/情境之中,已有的研究包括组织内部环境、组织外部环境、工作情境以及非工作情景等工作压力来源范围,而工作压力是环境/情境因素同个体因素相互作用产生的结果;第二,环境/情境与个体之间的这种作用关系是具有动态性的,其动态性决定了压力的形成以及压力产生作用的过程也是具有动态变化性质的;第三,个体因素对压力的形成具有非常重要的影响作用,包括个性差异、能力差异、认知差异、经验差异等。个体间的差异能够导致个体之间压力形成的差异以及压力对个体产生影响的差异,包括对个体是否产生压力的感知、对压力强度大小的感知、对压力作用过程的控制程度、对压力作用结果的控制程度等。而国内外在工作压力属性方面进行的理论研究较少,进行工作压力良恶性属性区分的工作压力实证

研究更少。国内外学者在进行压力的良劣性属性区分时,是将工作压力同个体的工作绩效、工作满意度以及工作行为进行相关分析,以确定它们之间的正负相关关系。

目前工作压力的形成机制研究多数集中在个体层面,研究个体特征对工作压力产生的影响以及工作压力给个体带来的特征性影响。但个性特征对工作压力作用效能的影响机制研究仍然有待于进一步深入,个性特征理论模型中个性特征维度的适用性、工作压力的属性特征区分都是工作压力形成机制深入研究的创新性方向。在已有的研究中,绝大多数的研究都把关注的重点放在了工作压力产生的负面影响和消极影响上,或者说,研究者更多关注的是工作压力的劣性特征,而忽视了良性工作压力带来的积极、促进作用。对工作压力的属性特征进行良劣性区分,是全面、客观、深刻认识工作压力的基础工作之一,也是工作压力形成机制研究的基本方向之一。另外,针对组织层面的工作压力研究关注较少,尤其是针对某一特定群体的工作压力形成机制研究更少。事实上,工作压力形成机制的群体特征性表现较强,不同群体的工作压力形成机制具有其特殊性,例如工作情境特殊性、群体特殊性等。研究组织层面的工作压力形成机制,进而为组织层面的工作压力管理提供相关策略和措施,也是工作压力形成机制研究的一个重要发展方向。

参考文献:

- [1] Spielberger C D, Reheiser E C. Measuring occupational stress; the job stress survey. Occupational Stress, Handbook, 1995.
- [2] Caplan, R D, Cobb S, French J R P. Job Demands and Worker Health: Main Effects and Occupational Differences. Ann Arbor: University of Michigan, Institute for Social Research, 1980.
- [3] McGrath J E. Stress and Behavior in Organizations, Handbook of industrial and organizational psychology. Chicago: Rand McNally, 1976.
- [4] 李兆良, 高燕, 冯晓黎. 医护人员工作压力状况与职业倦怠关系调查分析. 吉林大学学报: 医学版, 2006, 32(1): 160-162.
- [5] 许小东, 孟晓斌. 工作压力应对与管理. 北京: 航空工业出版社, 2004.
- [6] Lazarus, Folkman. Stress, Appraisal and Coping. New York: Springer, 1984.
- [7] Karasek R A. Job Demands, job decision latitude, and mental strain; implications for job redesign. Administrative Science Quarterly, 1979(24): 285-308.
- [8] Van Der Doef M, Maes S. The job demand-control (-support) model and psychological well-being: a review of 20 years of empirical research. Work and stress, 1999(2): 87-114.
- [9] 罗宾斯. 组织行为学. 孙健敏, 李原, 译. 北京: 中国人民大学出版社, 1997.
- [10] 张连营, 高扬. 项目经理压力模型的研究和分析. 内蒙古农业大学学报: 社会科学版, 2005, 7(4): 343-346.
- [11] 约翰·W·纽斯特罗姆, 基斯·戴维斯. 组织行为学. 第10版. 北京: 经济科学出版社, 2000.
- [12] Abramis J D. Relationship of Job Stressors to Job Performance: Linear or an Inverted-U? Psychological Reports, Work and Stress, 1994(75): 547-558.

心理契约违背理论在煤矿企业管理中的应用研究

王 婷 陈 红

(中国矿业大学 管理学院)

摘要: 员工与组织间隐含的、非正式的、未公开的相互期望和理解构成心理契约的内容,而心理契约违背则会明显导致离职、怠工、抱怨甚至敌对的不良组织行为。本文结合煤矿企业与矿井作业人员自身特点,通过对矿井作业人员心理契约违背的原因分析,构建煤矿企业员工心理契约违背模型,提出通过控制模型中相关因素从而降低其心理契约违背的感知。

关键词: 矿井作业人员;心理契约;心理契约违背

The Application of Psychological Contract Violation Theory in Mine Enterprise

Abstract: This article is based on the characteristics of some mine enterprises and the workers, through mine workers psychological analysis of the reasons for the psychological contract violation, create the staff of Coal Enterprise psychological contract violation model, raise the idea that should control the relevant factors in the model to reduce its perception of the psychological contract violation.

Key words: mine workers; psychological contract; psychological contract violation

近几年来,煤矿安全生产受到党中央、国务院高度重视,陆续出台了一系列加强煤矿安全工作的重大决策和部署。经过认真治理,煤矿安全生产状况总体稳定、趋于好转,但安全生产统计仍表明,煤矿事故在工矿商贸企业中最严重,重特重大事故多发,职业危害严重^[1]。

相关学者在对中国煤矿近 20 年发生的重大事故进行了系统研究后,得出所有导致中国煤矿重大事故的直接原因,其中人因(缺陷设计、管理失误、故意违章)所占比率实际上高达 97.67% 以上,远远高于一般性水平的认识结果^[2]。

煤矿企业事故频发的原因固然很多,但与矿井作业人员心理契约的破裂(breach)和违背(violation)所引起的员工满意度降低密不可分。过去的相关研究表明,建设积极的心理契约对员工的绩效行为、公民行为具有明确的促进作用,而组织和员工对心理契约认知差异越大越容易导致员工选择消极的组织行为,心理契约违背会导致员工对组织的信任感、责任感和忠诚度下降,工作满意度降低,离职意愿提高(Robinson et al., 1994; Turley & Feldman, 1999)^[4,5]。在极端情况下,员工还会对组织进行报复,如消极怠工、偷窃、攻击行为(Greenberg, 1990)^[6]。由此可见,心理契约违背

* 基金项目:国家自然科学基金项目(70671101)。

与员工离职、怠工、抱怨甚至敌对的不良组织行为有着明显的正相关关系。

1 矿井作业人员心理契约违背引发的问题

心理契约这一概念是在社会交换理论和公平理论的基础上提出来的,其关注的是组织与员工之间存在的互动关系,基本假设是:在这种组织与员工的交互作用中,双方的互惠互利构成了关系的实质和互动的推动力。虽然这种交换不像经济交换那样依赖于明确而具体的规定(正式契约的内容),但人们在内心心中会以社会规范和价值观为基础进行相应的衡量和对比。

心理契约这一概念于20世纪60年代初被引入管理领域,研究者使用这一概念是为了强调,在员工与组织的相互关系中除了正式的经济契约(体现在雇佣合同中)规定的内容之外,还存在着隐含的、非正式的、未公开的相互期望和理解,它们构成了心理契约的内容。相关学者对心理契约的概念界定不同,如表1所示。

表1 心理契约的典型概念界定

作者	发表时间	研究对象	概念界定
Argyris ^[5]	1960	制造工厂的工人	如果工头意识到即使在被动领导下,工人也会产生最佳的生产效率,而且,如果员工也认可这一点的话,则(我们)可能假设工人和工头之间会形成一种可以称做心理的工作契约的关系
Levinson et. al ^[6]	1962	工厂的874名员工(访谈)	组织与员工之间一系列期望的综合,契约双方甚至可能自己都没有清楚地意识到它们,但这并不影响它们对于相互关系的决定作用
Kotter ^[9]	1973	工人与管理人员	存在于个人与组织之间的一份内隐协议,协议中指明了在彼此关系中一方期望另一方付出的内容和得到的内容
Schein ^[10]	1980	企业员工	心理契约概念指的是,任何时刻都存在于组织中不同成员之间的、组织中不同管理者之间的一系列有明文规定的期望
Rousseau ^[11]	1989	护理人员	心理契约这一术语指的是,在组织与员工互动关系的情境中,员工个体对于相互协议中的内容和条款的信念。这里关键点有两点:其一是个体相信双方之间做出了承诺;其二是这是一种互动过程,即通过互惠责任把雇佣双方紧密联系在一起
Rousseau & Greller ^[12]	1994	企业员工	简单地说,心理契约包括了那些员工相信雇主(或组织)期望他们做什么,以及当他们做了这些工作时相信自己能得到什么
Rousseau ^[13]	1995	MBA毕业生	心理契约是在组织与员工的互动关系的情景中,员工个体对于相互之间责任与义务的知觉和信念系统,这种信念系统受到组织的影响
Herriot & Pemberton ^[14]	1997	英国各行业从业人员(员工、管理者各184名)	在雇佣关系中,组织与个人对于隐含在关系中的责任的感知
Morrison & Robinson ^[15]	1997	企业员工	(心理契约)是员工对于自己与组织之间互惠责任的理解和信念,这种理解的基础是此员工感知到的来自组织的承诺,但组织的代理人未必认可这些责任和义务
李原 ^[16]	2002	中国20家企业的750名员工,15家企业的36名中层管理人员及相对应186名员工	组织与员工的关系中,员工所感知到的彼此为对方提供的责任,包括员工对组织的责任和组织对员工的责任两个部分
魏峰 ^[4]	2004	企业的管理者,组织行为学、心理学和人力资源管理方面的专家和教师,专业咨询公司的顾问	管理者对组织没有履行心理契约中的某些义务的感知
“煤炭企业重大事故防控的‘行为栅栏’研究”课题组 ^[3]	2006	国有重点煤矿典型矿区666名矿井作业人员	矿井作业人员的心理契约,是指矿井作业人员在煤炭企业特定的组织情境下,出于对组织政策、实践和文化的理解和各级组织代理人做出的各种形式承诺的感知而产生的,对其与组织之间,并不一定被组织各级代理人所明确意识到的相互义务的一系列信念

“煤炭企业重大事故防控的‘行为栅栏’研究”课题组在前期研究中,对矿井作业人员的心理契约进行了定义,即矿井作业人员的心理契约是指矿井作业人员在煤炭企业特定的组织情境下,出于对组织政策、实践和文化的理解和各级组织代理人做出的各种形式承诺的感知而产生的,对其与组织之间、并不一定被组织各级代理人所明确意识到的相互义务的一系列信念。它可以分为两个层次:个体水平和组织水平。这是决定组织中行为主体行为选择的重要因素,是一种在组织关系背景下各主体对相互义务的一种理解和信念,这种信念指的是成员对外显和内在的贡献(努力、能力、守纪和忠诚等)与组织诱因(报酬、晋升和保障等)等之间的交换关系的承诺和由承诺构成的责任的理解和感知。

Morrison & Robinson(1997)^[13]总结了过去对心理契约违背概念的研究。心理契约违背(psychological contract violation)指的是个体在组织未能充分履行心理契约的认知基础上产生的一种情绪体验,其核心是愤怒情绪,个体感觉组织背信义或自己受到不公正对待。与此相应的另外一个概念是心理契约的满足(psychological contract fulfillment),指的是员工感知到组织兑现其承诺的责任与义务的程度(Rousseau & Robinson, 1994)^[14]。

Robinson, Kraatz & Rousseau(1994)^[15]的纵向研究考查了 MBA 毕业生毕业后的第一次工作经历和与之相伴的心理契约的发展状况,发现两年之内 55% 的毕业生报告他们感知到了契约的破裂。这些破裂的内容主要与培训、薪水、晋升机会有关。

在 Shapiro & Kessler(2000)^[17]的报告中,也有 78%~89% 的英国政府职员提出他们经历了各种不同程度的雇主违约。

“煤炭企业重大事故防控的‘行为栅栏’研究”课题组在对国有重点典型矿区作业人员的行为安全及心理契约现状进行大量的数据调研、整理分析的基础上,提出并证实组织情景下矿井作业人员心理契约组织责任包括生产保障责任、成长保障责任、组织发展责任与组织尊重责任的四维结构,并界定心理契约是矿井作业人员行为选择收益判断机制状态的的决定性因素。在实证中发现,矿井作业人员对工作条件变量(作业环境、工具设备)、工作任务性质变量(工作时间、工作强度、工作单调性)的现实感知与预期均很低;对职业保障变量(职位提升、培训、工作稳定)、组织关怀变量(解决生活困难、组织职工活动、工伤疾病补偿、生活设施)、关系特征变量(组织尊重、听取职工意见、组织公平、组织沟通)、安全权利变量(拒绝隐患作业权利、拒绝违章指挥权利、遵章奖励)的预期值比现实感知值低,表明了职工预期组织在“职业保障、组织关怀和组织关系特征”方面不会有更好的改善或许比现实情况差。由矿井作业人员对影响员工责任的各关键因素的希望、现实感知和预期的实际情况得出矿井作业人员对组织责任的现状感知、预期和希望水平存在一定的差距,表明矿井作业人员实际心理契约的状态是没有达成的^[18]。

此研究提示我们,对矿井作业人员进行心理契约违背的分析将有助于煤矿企业控制其不安全行为,降低由于人的不安全行为导致的安全事故。

2 矿井作业人员心理契约违背的原因分析

心理契约是主观的,除了客观上组织是否兑现了其承诺的责任这一因素外,还有其他因素也会影响到员工对于契约违背的感知。在已有的对于心理契约违背的研究成果中,很少有研究涉及这一问题。

综合以往对心理契约违背的研究,心理契约违背的具体原因大致分为以下三个方面:首先,个人因素影响了心理契约违背的感知,不同的个体对于相同的输入会有不同的反应,可能产生不同程度的心理契约违背,这主要由个人能力、年龄、性格等各方面原因造成的。如 Dopson, Neumann(1998)^[14]指出,虽然年轻人也要求有工作保障,但他们在面对被解雇的事情上,不像老员工那样畏惧。组织成员的性格特征、敏感性以及思考方式都对生产过程造成影响。如敏感的人较容易将